心理科学进展 2019, Vol. 27, No. 10, 1780–1792
Advances in Psychological Science DOI: 10.3724/SP.J.1042.2019.01780

组织行为学领域妒忌研究的不同视角、分歧和未来方向*

刘得格[1] 朱伟春[1] 李文东[2] 朱 婷[1] 刘 芳[1]
([1]广州大学工商管理学院，广州 510006) ([2]香港中文大学管理学系，香港)

摘 要 妒忌他人是生活和工作中一种普遍的现象，虽然宗教学、哲学和历史典籍等领域很久以前就有诸多有关妒忌的记录，但是，直到近来妒忌才引起组织行为学研究者的关注。尽管以往多学科和多视角的研究加深了研究者对妒忌的理解，然而，在组织行为学领域深入研究妒忌仍面临诸多挑战。为澄清妒忌研究中的挑战、明确分歧、推进妒忌研究，首先从妒忌特有视角、妒忌分类视角和妒忌整体视角对妒忌研究进行总结分析，然后重点从妒忌的性质、应对妒忌的策略、解释矛盾结论三方面分析以往三种妒忌研究视角之间的分歧。在此基础上，建议未来研究可以进一步厘清妒忌内涵和测量、深入研究妒忌者和被妒忌者之间的二元关系、整合不同视角的妒忌研究。

关键词 妒忌；妒忌特有视角；妒忌分类视角；妒忌整体视角
分类号 B849; C93

1 引言

妒忌他人是生活和工作中非常普遍的现象(Smith & Kim, 2007; 刘得格，李文东，陈文晶，2017)。虽然宗教学、哲学和历史典籍等领域很久以前就有关于妒忌的记录，但是，直到近来妒忌才引起组织行为学研究者的关注(Miceli & Castelfranchi, 2007; Smith, 2008; Smith, Merlone, & Duffy, 2017)。Smith 等(2017)在其《工作和组织中的妒忌》一书中也对妒忌的研究进展与存在的研究问题进行了比较深入的分析。妒忌理论和实证研究的不断增多充分表明，妒忌已经成为研究者关注的重要议题(Cohen-Charash & Larson, 2017a; Duffy, Scott, Shaw, Tepper, & Aquino, 2012; Tai, Narayanan, & McAllister, 2012)。从多学科和多角度研究妒忌加深了研究者和实践者对妒忌的理解，既为实践者有效管理妒忌提供了依据，也为研究者深入研究妒忌的根源和影响效应奠定了基础。然而，我们通过系统分析以往研究文献发现，即使在组织行为学领域，深入研究妒忌仍面临诸多挑战，比如，有研究根据妒忌的积极和消极性质将其分为善意妒忌和恶意妒忌(e.g., van de Ven, Zeelenberg, & Pieters, 2009; 刘得格 等, 2017)，有研究认为应将妒忌视为包含痛苦、自卑、提升自我要素的整体性概念(e.g., Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b)，有研究则认为敌意才是妒忌的核心要素(e.g., Miceli & Castelfranchi, 2007; Parrott & Smith, 1993; Smith & Kim, 2007)，还有研究认为妒忌有强弱(e.g., Elster, 1991)、黑白(e.g., Neu, 1980)之分，也有研究者研究求职妒忌等具体情境性妒忌(e.g., Dineen, Duffy, Henle, & Lee, 2017)。虽然这些研究都使用“妒忌”概念，但是，在这些研究中妒忌的内涵和性质却存在差异，不同研究甚至得出相互矛盾的结论(Cohen-Charash & Larson, 2017b)，这为研究者对比和整合不同的研究结论带来很大障碍和困难。

在以往众多研究中，不同研究者分别从妒忌特有视角(envy proper perspective, e.g., Miceli & Castelfranchi, 2007; Parrott & Smith, 1993; Smith,

收稿日期：2018-11-12
* 国家自然科学基金青年基金项目“嫉妒的根源与效应：关系连结视角的跨层次双重作用机制研究(项目批准号：71502043)”；广东省自然科学基金一般项目“谦逊型领导和员工角色外行为的机制研究——基于追随力理论的视角(项目批准号：2015A030313508)”；国家自然科学基金青年基金项目“过度胜任的‘双刃剑’效应：基于上下级双视角及认知-情绪双路径的研究(项目批准号：71802063)”。
通信作者：刘得格, E-mail: liudege@mail3.sysu.edu.cn

Parrott, Diener, Hoyle, & Kim, 1999)、妒忌分类视角(subtype perspective of envy, e.g., van de Ven et al., 2009)和妒忌整体视角(unitary construct perspective of envy, e.g., Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b)对妒忌的性质及其影响进行了研究(如表 1 所示), 然而, 这三种妒忌研究视角却在妒忌的性质等方面存在分歧。妒忌特有视角认为, 妒忌因包含敌意因素而带来诸多消极影响(Smith & Kim, 2007); 妒忌分类视角认为, 恶意妒忌和善意妒忌分别通过不同机制产生消极影响和积极影响(van de Ven, 2016; van de Ven et al., 2009); 妒忌整体视角则主张, 研究者应该将妒忌视为单一结构的概念, 这种整体性妒忌既会带来消极影响, 又会带来积极影响(Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b); 这使研究者不能准确全面地理解妒忌, 并有效对比和整合不同的研究。鉴于此, 为了厘清目前妒忌研

表 1　妒忌的三种研究视角

	妒忌特有视角	妒忌分类视角	妒忌整体视角
概念	妒忌是一种因消极向上社会比较产生的不愉快情绪, 其核心成分是自卑、敌意和怨恨, 这种情绪使个体产生针对妒忌对象的敌意及其行为意向。	妒忌是一种因消极向上社会比较产生的不愉快和痛苦的情绪。带来消极影响的妒忌被称为恶意妒忌, 其包含要素和妒忌特有视角类似; 产生积极作用的妒忌被称为善意妒忌, 其包含要素为羡慕、自我提升动机、对妒忌物的渴望。	妒忌是一种因消极向上社会比较产生的痛苦的情绪, 是一种涉及消极向上社会比较、痛苦情绪、获得妒忌物的渴望、消除痛苦的动机要素的整体性概念。
核心观点	敌意是妒忌的核心要素, 带有敌意的妒忌才是真正意义上的妒忌。妒忌会带来反生产行为等诸多消极影响。	存在两种不同性质和动机的妒忌, 即善意妒忌和恶意妒忌, 它们在激发个体选择 “建设性”和“破坏性”行为方面起了不同作用。	不应该将妒忌分为善意妒忌和恶意妒忌, 而应将其视为单维度和整体性概念。妒忌可以激发个体做出一系列反应, 个体会做出哪种具体反应, 会受到个体特征和情景因素的影响。
主要测量量表及其测量要素	① 5题目妒忌量表:烦恼、不愉快、自卑、怨恨(Vecchio, 2000, 2005) ② 4 题目妒忌: 自卑、怨恨、挫败、痛苦(Schaubroeck & Lam, 2004) ③ 4 题目妒忌量表: 获得妒忌物的渴望、悲伤(van Dijk, Ouwerkerk, Goslinga, Nieweg, & Gallucci, 2006) ④ 21 题目妒忌量表: 自卑、不公平感、敌意、悲伤、憎恨(Krizan & Johar, 2012) ⑤ 15 题目妒忌量表: 烦恼、痛苦(Rentzsch & Gross, 2015)	① 善意妒忌: 羡慕、提升动机、积极情感、对妒忌对象的积极想法、亲密意向; 恶意妒忌: 敌意、挫败、不公平感、羞愧、说妒忌对象的坏话(van de Ven et al., 2009) ② 善意妒忌: 提升动机; 恶意妒忌: 敌意、挫败(Sterling, 2013) ③善意妒忌: 羡慕、对妒忌对象的积极想法和情绪、提升动机; 恶意妒忌: 怨恨、痛苦、气愤、敌意(Gallagher, 2013) ④ 善意妒忌: 羡慕、挫败、提升动机; 恶意妒忌: 敌意、怨恨、痛苦(Ierides, 2014) ⑤ 善意妒忌: 羡慕、提升动机、获得妒忌物的渴望、对妒忌对象的积极想法; 恶意妒忌: 敌意、对妒忌对象的负面想法(Crusius & Lange, 2014) ⑥ 善意妒忌: 提升动机; 恶意妒忌: 敌意、对他人的负面想法和情绪(Lange & Crusius, 2015a) ⑦ 善意妒忌: 羡慕、提升动机、获得妒忌物的渴望、对妒忌对象的积极想法; 恶意妒忌: 敌意、对妒忌对象的负面想法、说妒忌对象的坏话(Lange & Crusius, 2015b)	9 题目妒忌量表: 怨恨、生气、痛苦、获得妒忌物的渴望、自卑(Cohen-Charash, 2009; Cohen-Charash & Mueller, 2007)
影响结果	攻击、欺骗、社会破坏、减少帮助、危害群体表现、降低群体满意度和凝聚力等。	善意妒忌会激发个体付出更多努力、挑战自我、提升自我; 恶意妒忌使个体做出破坏性行为, 比如辱虐行为、攻击行为等。	建设性行为、破坏性行为、回避、改变自我认知、焦虑等。
代表性研究者	Foster (1972); Smith & Kim (2007); Parrott & Smith (1993); Smith 等(1999).	van de Ven 等(2009); van de Ven (2016); Sterling, Van de Ven, & Smith (2017).	Cohen-Charash & Larson, (2017a, 2017b); Tai 等(2012); Yu, Duffy, & Tepper (2018).

注: 在以往研究中有不少测量妒忌的操作化方法, 但是, 使用经过严格的信效度检验的妒忌量表的研究却不多,“表 1”的“主要测量量表及其测量要素”中仅列出了有较好信效度的妒忌量表。

究中的分歧，并推进妒忌研究，本文在深入分析上述三种妒忌研究视角的基础上，从妒忌的性质等方面明确不同妒忌研究视角之间的分歧，并基于此从理清妒忌内涵及其测量、妒忌和被妒忌者间的二元关系、整合不同视角的妒忌研究方面提出未来研究可以关注的领域。

2 妒忌特有视角

妒忌特有视角认为，不存在产生积极影响的妒忌，敌意是妒忌的核心要素，带有敌意的妒忌才是严格意义上的妒忌(Miceli & Castelfranchi, 2007; Parrott & Smith, 1993; Smith & Kim, 2007)，这种敌意也被称为“邪恶之眼” (evil eye, Foster, 1972)。妒忌之所以是一种带有敌意的情绪，主要和以下四种因素有关，即，维持积极自我的愿望因向上比较受到破坏、向上比较带来的挫败感和自卑感、妒忌者对被妒忌者拥有妒忌物的主观不公平感评判、羞愧中含有的自卑感因素和妒忌密切相关(Smith, 2004; Smith & Kim, 2007)。以往研究者在界定这种妒忌时也因此都会强调自卑、敌意、怨恨、挫败等因素，比如, Smith 和 Kim (2007, p.49)认为，妒忌是一种不愉快和痛苦的混合情绪，其特征是自卑、敌意和怨恨; Parrott 和 Smith (1993, p.906) 认为，妒忌是个体因意识到别人拥有自己试图拥有但却缺少的东西(比如优秀品质、成就或拥有物等)时体验到的一种令人不快的情绪，其中包含了自卑、渴望、怨恨和对被妒忌者的敌意; Vecchio (2000)认为，妒忌是员工与同事在工作业绩、能力和地位方面进行向上比较时产生的包含自尊受损、自卑、敌意的混合情绪。近来，为区分妒忌的积极作用，有研究者使用恶意妒忌(malicious envy)来描述这种带有敌意的妒忌(van de Ven, 2016; van de Ven et al., 2009; 刘得格 等, 2017)。当体验恶意妒忌时，个体会认为自己感到自卑是由被妒忌者造成的，所以，个体不仅期望得到被妒忌者拥有的妒忌物，而且还希望被妒忌者失去妒忌物，并产生对被妒忌者的敌意，甚至会伤害被妒忌者(Smith, Parrott, Ozer, & Moniz, 1994; Smith & Kim, 2007)。

妒忌特有视角下的研究表明，妒忌会使妒忌者和被妒忌者保持较远的物理距离和心理距离(Pleban & Tesser, 1981)，使妒忌者不愿意和被妒忌者分享信息(Cohen-Charash & Mueller, 2007)、不愿意帮助被妒忌者(Gino & Pierce, 2010)，使妒忌者做出间接攻击、欺负(吴宝沛，张雷，2012)和社会破坏行为(Duffy et al., 2012; Reh, Tröster, & Van Quaquebeke, 2018)等多种类型的破坏性行为伤害被妒忌者，甚至有时候使妒忌者宁愿牺牲自身利益也要把被妒忌者“拉下马” (Smith，2004)。此外，妒忌还会危害群体表现、群体满意度和凝聚力(Duffy & Shaw, 2000)。Foster (1972)在其民族志研究中发现，正是由于妒忌者的敌意，才使得被妒忌者采取隐藏妒忌物、帮助妒忌者等策略消除自己的担忧。无独有偶，妒忌带来消极影响的论述不仅存在于在西方文化社会，中国历史典籍中也有敌意妒忌的论述，比如，《史记·高祖本纪》和《史记·范雎蔡泽列传》中分别有“项羽妒贤嫉能，有功者害之，贤者疑之”和“妒贤忌能，御下蔽之”的经典论述(李翰文, 2015)。正是由于上述消极影响，带有敌意的妒忌也被视为七宗罪之一和社会禁忌(sin and taboo, Miceli & Castelfranchi, 2007; Silver & Sabini, 1978a, 1978b)，而且被认为是不道德和可耻的，常常得不到社会认可，所以，妒忌者也不愿意承认自己对他人的敌意妒忌(Foster, 1972; Silver & Sabini, 1978a; Smith & Kim, 2007)。

3 妒忌分类视角

妒忌分类视角认为，妒忌虽然会使个体体验痛苦，但却蕴含了个体获得妒忌物的渴望，妒忌特有视角并没有对妒忌的积极作用给予足够关注(van de Ven, 2016, 2017; van de Ven et al., 2009)。而且，以往有研究表明，妒忌确实会带来积极作用，比如，根据进化论观点，妒忌具有社会适应功能，这种功能性作用为个体明确社会地位和生存提供了选择性优势，它提醒个体是否被竞争对手超越，并激励个体缩小和竞争对手的差距或超越竞争对手(Crusius & Lange, 2017; Hill & Buss, 2008); Neu (1980)认为，妒忌除了引起对被妒忌者的敌意之外，也会激励妒忌者努力提升自己; Foster (1972)在其民族志研究中认为，虽然妒忌被视为七宗罪之一，但是，妒忌也会激励个体努力提高自己的社会地位。鉴于此，van de Ven 等(2009)在其研究中发现，虽然荷兰(用两个词语分别描述善意妒忌和恶意妒忌)和美国、西班牙(用一个词语描述妒忌)使用不同词汇描述妒忌，但是，

这些国家的被试确实描述了两种不同动机的妒忌，即善意妒忌和恶意妒忌。

根据妒忌分类视角，个体可以通过缩小自己和比较对象的差距来消减妒忌，缩小比较差距和消减痛苦情绪的意愿越强烈，其修复这种差异、减轻妒忌的行为意向就越强烈(Gallagher, 2013; van de Ven et al., 2009)。为此，个体既可以选择"提升/挑战"行为，通过努力使自己达到或超越被妒忌者的水平，也可以选择"降低/威胁"行为，把被妒忌者"拉下马"，使其降低到自己的水平或失去妒忌物，而这两种性质不同的妒忌则在激发两类不同行为方面起了不同作用(Crusius & Lange, 2017; Lange & Crusius, 2015a, 2015b; 刘得格 等, 2017)。善意妒忌激发个体通过积极的努力和"挑战性行为"，获得妒忌物(van de Ven, 2016; van de Ven et al., 2009)；而恶意妒忌则促使个体通过"破坏性行为"把比较对象"拉下马" (Duffy et al., 2012; Duffy, Shaw, & Schaubroeck, 2008; van de Ven et al., 2009)。善意妒忌通过目标设定提升个体的业绩表现，而恶意妒忌通过道德脱离使个体做出破坏性行为(刘得格 等, 2017)。

除两种妒忌的上述不同影响之外，妒忌分类视角的研究还发现，控制感(perceived control)和应得感(deservedness)评价在个体形成妒忌的过程中也起着重要作用，是引起两种不同妒忌的重要因素(Crusius & Lange, 2017; Sterling et al., 2017; van de Ven, Zeelenberg, & Pieters, 2012)。控制感是指个体对自己应对比较事件或改变比较结果的控制能力的感知(van de Ven et al., 2012)。研究表明，在对业绩改进控制感较低的情境中，业绩表现差的被试会对业绩表现好的被试表现出更强烈的敌意(Testa & Major, 1990)，而在自我改变比较容易的情况下(高控制感)，个体更容易产生善意妒忌(van de Ven, Zeelenberg, & Pieters, 2011; van de Ven et al., 2012)。应得感是指个体对他人获得某种结果的判断，是引起个体情绪的重要因素(Feather, 2006)。研究发现，个体对他人获得妒忌物是否是"应得"的评价可以引起不同妒忌，"不应得"情景和个体对他人获得妒忌物的"不应得"评价会引起恶意妒忌，而"应得"情景和个体的"应得"评价则会引起善意妒忌(Lange & Crusius, 2015b; van de Ven et al., 2009, 2012; Vecchio, 1995)。

妒忌分类视角的基本研究逻辑是，善意妒忌和恶意妒忌起因于向上社会比较事件，强调个体进行向上社会比较之后会产生哪种妒忌取决于个体对被妒忌者获得或拥有妒忌物的应得感判断，以及个体对改变自我现状、缩小和被妒忌者差异的控制感判断，强调应得感和控制感的调节作用(e.g., Crusius & Lange, 2017; Sterling et al., 2017; van de Ven et al., 2012)。个体产生善意妒忌和恶意妒忌之后，这两种妒忌又分别通过不同机制对结果产生不同影响(刘得格 等, 2017)。

4　妒忌整体视角

不同于妒忌分类视角，妒忌整体视角认为，研究者不应该将妒忌分为善意妒忌和恶意妒忌，而应将其视为包含消极向上社会比较、痛苦、获得妒忌物的渴望和消除痛苦动机因素的整体性概念(Cohen-Charash, 2009; Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b; Cohen-Charash & Mueller, 2007; Khan, Quratulain, & Bell, 2014; Tai et al., 2012)。在这些因素的作用下，整体性妒忌会引发个体的多种反应，不仅可以使个体做出建设性行为和破坏性行为，还可以引起个体的其它反应，比如回避、改变自我认知等(Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b; Tai et al., 2012; Yu, Duffy, & Tepper, 2018)，其中，渴望获得妒忌物和消除痛苦的一般性动机反映了个体的行为意向因素，且不同于提升自我和伤害他人的具体动机(Cohen-Charash & Larson, 2017a)。

妒忌整体视角的基本研究逻辑是，个体进行消极向上社会比较之后，会在认知评价的作用下产生妒忌情绪，然后，个体会从一系列潜在策略中选择合适的应对策略消除痛苦或获得妒忌物，而具体采取哪种策略则受到个体特征、情景因素、被妒忌者特征的影响(Tai et al., 2012; Yu et al., 2018; Yu & Duffy, 2017)。该视角将个体特征和情景等因素视为调节妒忌和结果之间关系的重要因素，强调个体特征、情景等因素和妒忌的共同作用影响个体的妒忌反应(Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b)。比如, Berman (2007)认为，妒忌源于个体经过向上比较后对自己和他人之间差异的感知，这不仅涉及个体对自己处于劣势地位的自卑感、痛苦、悲伤、烦恼，还涉及个体对他人优越性的感知；他人优越性感知和自卑感的强烈对比会进一步使个体做出消除这种差异的行为，而

这种行为又会受到个体特征和成长过程(比如，自尊、处理人际关系紧张的能力、权利意识)等因素的影响(Berman, 2007)。Tai 等(2012)和 Yu 等(2018)的研究表明，妒忌在什么情况下会产生怎样的影响取决于个体的组织支持感、核心自我评价、个体对被妒忌者能力和热情的评判。具体来说，当组织支持感较高和核心自我评价较高时，妒忌会激发个体努力提高自己的业绩；当妒忌者的核心自我评价较高以及被妒忌者比较热情且能力较高时，妒忌和亲社会行为呈正相关关系，和社会破坏行为呈负相关关系(Tai et al., 2012)；当被妒忌者能力高但较不热情时，妒忌者对被妒忌者会表现出更高的辱虐行为；而当被妒忌者能力高且较热情时，妒忌者会表现出更高的自我提高行为，比如寻求帮助等(Yu et al., 2018)。Yu 和 Duffy (2017)提出的社会情景模型为研究者从更为广泛的社会情境角度研究整体性妒忌提供了基础，该模型认为，有些情境因素(比如，社会认同、团队认同、公平氛围)会限制妒忌的消极影响，有些情境因素(比如，来自被妒忌者的社会支持)则会使妒忌的影响更加积极，也有些情境因素(比如，不公平氛围)会强化妒忌的消极影响。从社会情境角度研究妒忌可以使研究者进一步明确为什么个体在有些情况下体验妒忌会带来积极结果，而在其它情况下妒忌却会导致消极结果(Yu & Duffy, 2017)。

5 不同妒忌研究视角的分歧

综合分析上述三种妒忌研究视角发现，它们之间存在明显的观点分歧(如表 2 所示)，主要体现在妒忌的性质、妒忌应对策略和解释矛盾结论三个方面(Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b; Sterling et al., 2017; Tai et al., 2012; van de Ven, 2016; van de Ven et al., 2015, 2009)。

5.1 妒忌的性质

三种不同妒忌研究视角中，妒忌研究的共同理论基础都是社会比较理论(Cohen-Charash, 2009; Smith & Kim, 2007; Tai et al., 2012; van de Ven et al., 2009)，其分歧在于，不同研究视角对妒忌性质及其应包含要素的认识。妒忌特有视角认为，敌意是妒忌的核心要素，妒忌被视为七宗罪之一和社会禁忌，不会产生积极影响，且往往得不到社会认可(sin and taboo, Miceli & Castelfranchi, 2007; Silver & Sabini, 1978a, 1978b)。而善意妒忌缺乏敌意这一核心成份，不能被视为严格意义上的妒忌，而且，善意妒忌会掩盖特有妒忌的本质，缺乏敌意会使善意妒忌在感觉体验及其结果方面与“特有妒忌(envy proper)”有本质不同(Smith & Kim, 2007)。

妒忌整体视角认为，妒忌特有视角从自卑、敌意和怨恨方面理解妒忌的性质，强调且测量妒忌的消极面，不仅会导致顺理成章地得出妒忌和很多消极结果变量正相关的结论，而且不利于揭示妒忌和应对行为之间的心理机制，以及个体和情境因素在妒忌和应对行为之间的调节作用，特别是妒忌和行为之间的积极心理机制(Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b; Tai et al., 2012)。在解释妒忌的积极作用方面，虽然妒忌分类视角

表 2 三种妒忌研究视角之间的主要观点分歧

	妒忌分类视角	妒忌整体视角
妒忌特有视角	**妒忌特有视角认为**，(1)善意妒忌缺少敌意这一核心要素，与“特有妒忌”有本质不同；(2)个体为消减妒忌往往采取破坏性行为。 **妒忌分类视角认为**，妒忌特有视角(1)忽略妒忌的积极面及其积极作用；(2)无法有效解释妒忌和幸灾乐祸之间的关系；(3)对个体为消减妒忌而采取行为的认识有其片面性。	**妒忌特有视角认为**，(1)敌意是妒忌的核心要素；(2)个体为消除妒忌往往采取破坏性行为。 **妒忌整体视角认为**，妒忌特有视角(1)强调且测量妒忌的消极面，从消极结果理解妒忌的性质，忽视妒忌的积极面及其积极作用；(2)不利于揭示妒忌影响行为的心理机制，以及个体和情境因素在妒忌和行为之间的作用。
妒忌分类视角		**妒忌分类视角认为**，妒忌整体视角(1)未能解释妒忌和幸灾乐祸之间的矛盾结论；(2) 把类似于善意妒忌和恶意妒忌的因素归结到一个整体性概念之中。 **妒忌整体视角认为**，妒忌分类视角(1)未厘清妒忌和妒忌结果的关系，从妒忌的结果界定妒忌的含义和性质，造成无谓的重复或同义反复；(2) 简化了妒忌情绪、行为意向和行为之间的关系；(3)在一定程度上误导研究结论。

的研究支持善意妒忌和提升自我等积极结果变量间存在正相关关系，但是，妒忌整体视角却认为，妒忌分类视角对妒忌进行分类的前提是，善意妒忌和恶意妒忌分别与两种性质不同的动机相联系，这在一定程度上掩盖了包含情感、认知和行为意向因素的妒忌情绪的复杂性，简化了妒忌情绪、行为意向和行为之间的关系，因为，个体为消除自己的妒忌会采取一系列应对策略，而不仅仅是采取自我提升行为和破坏性行为(Cohen-Charash & Larson, 2017a; van de Ven, 2016; 刘得格 等, 2017)。

此外，妒忌整体视角还认为，"善意"和"恶意"还包含了不必要的价值判断，且在测量这两种不同妒忌时，未有效分离妒忌本身和其结果，会造成无谓的重复或同义反复(tautology, Cohen-Charash & Larson, 2017a)。比如，van de Ven 等(2009, p.422)在其研究中使用"我努力实现自己的目标"和"我被令我妒忌的人鼓舞"等条目描述善意妒忌，使用"我希望令我妒忌的人会失去什么"和"我对令我妒忌的人感觉冷淡"等条目描述恶意妒忌。van de Ven 等(2012, p.201)在其研究中使用"我会努力工作"等条目测量善意妒忌，使用 "我希望同事失去客户"等条目测量恶意妒忌。这种操作不仅会混淆妒忌体验和妒忌的结果，而且不可避免地使研究假设得到支持，导致失去发现有趣问题和结论的机会(Cohen-Charash & Larson, 2017b; Tai et al., 2012)。而区别于"善意妒忌"和"恶意妒忌"两种具体动机，且体现"渴望获得妒忌物和消除痛苦"一般性动机的整体性妒忌则会引起个体的一系列潜在行为和应对策略，克服了语义重复的弊端(Cohen-Charash & Larson, 2017a)。

妒忌分类视角认为，情绪具有功能性作用的观点和评价理论(appraisal theory)为妒忌分类提供了理论基础(Sterling et al., 2017; van de Ven et al., 2009, 2012)。根据进化心理学，人类在进化过程中形成了多种解决各种问题、具有特定功能的功能组件/程序(functional components/programs)，情绪是人类在进化过程中形成的具有指导和协调知觉、注意、学习、目标选择、动机优先顺序、能量水平和精力分配、行为决策等各子功能组件/程序间关系功能的一种高级程序(superordinate programs, Tooby & Cosmides, 2010, p.118)。情景和比较事件作为输入信息会引发不同的特定情绪程序，并激发不同的特定行为动机，最终起到解决特定问题的作用，而不同行为动机和倾向很难由同一情绪程序引起，所以，不同行为动机和倾向是区分不同类型情绪的重要因素(Tooby & Cosmides, 2010)，因此，妒忌的提升自我和破坏他人的动机很难起因于同一种妒忌情绪(van de Ven, 2016)。评价理论认为，特定情绪是由个体的特定评价及其对周围情景的感知引起，与不同评价相关联的情绪被认为是不同情绪(Roseman, Antoniou, & Jose, 1996)。因此，个体对社会比较事件的不同评价不可能会引起同一情绪，而是引起性质不同的善意妒忌和恶意妒忌(van de Ven, 2016)。

基于此，妒忌分类视角进一步认为，虽然善意妒忌缺少了敌意因素，但是，却仍然包含因向上社会比较而产生的痛苦、挫败，以及个体获得妒忌的渴望，因此，妒忌也会产生积极影响(van de Ven et al., 2009, 2012)。妒忌者既可以通过努力改变自身地位，也可以通过贬低他人消减消极向上比较给自我概念带来的威胁，改变自身地位和贬低他人的动机则分别与善意妒忌和恶意妒忌相对应(van de Ven, 2016)。所以，将妒忌分为善意妒忌和恶意妒忌的做法既避免了妒忌特有视角忽略妒忌积极面及其积极作用的不足，同时又澄清了妒忌整体视角把类似于善意妒忌和恶意妒忌的积极和消极因素视为统一的整体性概念所产生的矛盾(van de Ven, 2016)。

5.2　妒忌应对策略

研究表明，个体产生妒忌后会采取不同策略获得妒忌物，缩小自己和被妒忌者之间的差距，并最终实现消减痛苦和妒忌的目的(Tai et al., 2012; Vecchio, 1997)。不同研究视角的分歧在于，个体会采取什么反应策略消除自己的妒忌。根据妒忌特有视角，个体都有获得并保持积极自我评价的强烈愿望，然而，向上社会比较会阻碍个体实现这一目标，并引起个体较强烈的自卑和敌意反应，因此，个体为消减妒忌往往会采取破坏性行为，比如，社会破坏行为(Duffy et al., 2012)和攻击性行为(Smith & Kim, 2007; 吴宝沛, 张雷, 2012)等等。

妒忌分类视角则认为，个体不仅通过破坏性行为缓解或消减妒忌痛苦、维持或提升积极自我，还会选择 "提升/挑战性"行为实现这一目标(van de Ven et al., 2009)，所以，个体既可以通过努力

使自己达到或超越被妒忌者的水平，也可以通过破坏性行为，把被妒忌者“拉下马”并使其降低到自己的水平(Duffy et al., 2012; van de Ven et al., 2009)。而善意妒忌和恶意妒忌则在激发两类不同行为方面起了不同作用(Crusius & Lange, 2014, 2017; 刘得格 等, 2017)，善意妒忌通过目标设定促进个体提升业绩表现，而恶意妒忌则通过道德脱离(moral disengagement)激发破坏性行为(Duffy et al., 2012; Schaubroeck & Lam, 2004; 刘得格 等, 2017)。

妒忌整体视角认为，个体可以通过多种方式实现获得并维持积极自我的目标，比如提升自己、贬低和伤害他人、改变自我认知和回避等等，甚至个体还会同时使用几种策略实现这一目标(Cohen-Charash & Larson, 2017a; Harris & Salovey, 2008; Tai et al., 2012; Vecchio, 1997)。根据情绪理论，作为一种包含情感、认知和行为意向因素的复杂情绪，整体性妒忌不会只引起某一特定的行为，而是会引起一系列行为，妒忌者具体选择哪种策略则会受到其个体特征、情景因素、被妒忌者特征等因素的影响(Cohen-Charash & Larson, 2017a; Frijda, 2009; Tai et al., 2012; Yu & Duffy, 2017)。因此，除了破坏性行为和建设性行为以外，妒忌特有视角和妒忌分类视角并未考虑妒忌者是否会采取其它策略(比如，认知策略等)消减妒忌，也没有考虑妒忌者同时采用不同策略的可能性(Cohen-Charash & Larson, 2017a)。不过，已有研究表明，妒忌者可能会同时做出不同的行为反应，比如，在某些情况下(例如，核心自我评价处于中等水平时)整体性妒忌会同时引起积极或消极两种不同行为(Frijda, 2009; Roseman, Wiest, & Swartz, 1994; Tai et al., 2012)。此外，Cohen-Charash (2009)发现，妒忌者在提升自我的同时也会试图伤害被妒忌者；Schaubroeck 和 Lam (2004)的研究表明，尽管妒忌者不喜欢获得晋升的同事，但是还是会努力提升自己的业绩。

5.3 解释矛盾结论

妒忌特有视角的研究认为，因为妒忌的敌意性质，妒忌是引起幸灾乐祸的一个重要原因，当被妒忌者遇到不幸时，妒忌者会因此感到快乐，即幸灾乐祸(Smith, Powell, Combs, & Schurtz, 2009; Smith & Kim, 2007)。例如，在 Krizan 和 Johar (2012)的一项研究中，被试被随机安排阅读出现在网络版校报上关于身份地位较高(相貌出众，出生在上层阶层家庭，令人妒忌的社会生活)或较低(相貌平平，家庭条件不好，普通的社会生活)同学的文章，在被试回答完和妒忌等有关的问题之后，接着被试又在打印出来的网络版校报文章中阅读到这位同学剽窃且被处以留校察看一年惩罚的消息，结果发现，阅读关于身份地位较高同学的文章的被试会体验较高的妒忌，且对这位因剽窃受到处罚的同学表现出较高的幸灾乐祸。

妒忌分类视角则认为，虽然妒忌特有视角的研究表明妒忌和幸灾乐祸正相关，但也有研究发现妒忌和幸灾乐祸之间并不存在显著关系(Feather, Wenzel, & Mckee, 2013; Feather & Sherman, 2002)，比如，Feather 和 Sherman (2002)在研究怨恨、妒忌和幸灾乐祸、同情之间的关系时，并未发现妒忌和幸灾乐祸之间存在显著关系，因此，妒忌特有视角并不能为妒忌和幸灾乐祸之间的关系提供有力的解释(van de Ven, 2016; van de Ven et al., 2015)。妒忌分类视角进一步认为，出现上述结果的重要原因是，得出妒忌和幸灾乐祸正相关的研究在测量妒忌时通常包含了敌意因素，而得出妒忌和幸灾乐祸不相关的研究在测量妒忌时却包含了妒忌者获得妒忌物的渴望(van Dijk et al., 2006)，所以，将妒忌分为善意妒忌和恶意妒忌可以有效解释以往研究得出的矛盾结论(van de Ven, 2016; van de Ven et al., 2015)。恶意妒忌是导致幸灾乐祸的重要原因，而善意妒忌则和幸灾乐祸不相关(Lange, Weidman, & Crusius, 2018; van de Ven et al., 2015)。

虽然妒忌整体视角未探讨妒忌和幸灾乐祸之间的关系，妒忌整体视角却认为，根据妒忌分类视角，只有善意妒忌才会起到激励作用，但研究却发现，带有敌意和怨恨因素的妒忌同样会带来积极结果，比如，Schaubroeck 和 Lam (2004)的研究表明，未被晋升的员工会在接下来的任务中努力工作，并在 5 个月之后得到较高的绩效。然而，妒忌分类视角并未对此做出进一步解释，因此，认为“如果带来积极(或消极)结果的妒忌就是善意的、良性(或恶意、不良)的”的观点会在一定程度上误导研究结论(Cohen-Charash & Larson, 2017b; Tai et al., 2012)。

6 未来研究方向

上述三种妒忌研究视角之间的分歧既为研究

者整合不同领域的研究成果带来了障碍，也为研究者深入研究妒忌带来了诸多挑战，比如，如何清楚地界定妒忌的性质、是否有可能以及如何整合不同研究视角等等(Cohen-Charash & Larson, 2017b; Lange et al., 2018)。为此，未来研究可以从以下几个方面探索以往研究未解决的问题。

6.1　厘清妒忌内涵及其测量

由于妒忌研究还处于初步探索阶段，研究者对妒忌内涵的理解不一也是可以理解的，这也是妒忌研究进程中不可或缺的一部分(Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b)。然而，重要的是只有找到解决不同研究视角之间分歧的办法，才能顺利推进组织行为学领域的妒忌研究。根据上述分析，为避免不同研究对妒忌内涵理解的分歧，并形成有利于对比和整合不同研究的基础，深入研究妒忌的重要前提是清晰界定妒忌，并在研究中使用与妒忌界定相匹配的测量工具。依据情绪理论，和其它情绪一样，妒忌也是一种包含情感、认知和行为意向因素的复杂情绪(Frijda, 2009; Roseman et al., 1994)。研究者在研究妒忌时，既需要考虑妒忌的认知、情感和行为意向因素，也需要体现消极向上社会比较、痛苦、自卑、挫败、对妒忌物的渴望、消除痛苦的动机(Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b)。因此，综合分析以往研究，将来研究在界定妒忌时需要考虑以下五方面内容: (1)妒忌是一种痛苦情绪，包含认知、情感和行为意向因素(Social pain and unpleasant emotion, e.g., Cohen-Charash & Larson, 2017a; Tai et al., 2012); (2)产生妒忌时个体会体验到自卑和挫败(Inferiority and frustration, e.g., Cohen-Charash & Larson, 2017b; Smith & Kim, 2007; Vecchio, 2000); (3)妒忌是个体在与自己相关领域且与自己相似的比较对象进行向上社会比较而产生的情绪(Upward comparison-based emotion, e.g., Parrott & Smith, 1993; Smith & Kim, 2007); (4)妒忌体现了妒忌者对妒忌物的渴望(longing for the object of envy, e.g., (Parrott & Smith, 1993; Smith & Kim, 2007); (5)妒忌会促使个体产生减轻或缓解痛苦、维持或提升积极自我的行为动机，这种动机区别于妒忌的结果(Call to action, e.g., Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b)。

根据以往研究，存在特质性妒忌、特定事件妒忌和一般情境性妒忌，后两种妒忌又被称为情景性妒忌(Duffy et al., 2012; 刘得格 等, 2017)。研究者在研究妒忌时既需要区别不同类型的妒忌，又需要在清晰界定妒忌的基础上，明确如何有效测量与研究主题匹配的妒忌，使测量妒忌的工具和其理论概念保持一致，如果研究的是特定事件情境妒忌，却使用测量特质性妒忌或一般情境性妒忌的工具，那么研究者可能会得出错误的结论(Cohen-Charash & Larson, 2017a)。此外，研究者在界定和测量妒忌时需要将妒忌本身与其影响因素以及结果分离(Cohen-Charash & Larson, 2017a; 2017b)。

6.2　妒忌者和被妒忌者之间的二元关系研究

以往绝大多数研究都从妒忌者角度研究妒忌，却忽略了对被妒忌者及其被妒忌体验的研究。研究表明，妒忌者和被妒忌者之间存在一种二元关系(dyadic relationship, Floyd & Sterling, 2017; Parrott, 2017)，作为一种社会性情绪的妒忌不仅取决于妒忌者的自身因素(比如，妒忌特质，比较倾向, Lange & Crusius, 2015a; Smith & Kim, 2007; 吴宝沛，张雷，2012)，还和被妒忌者有关(比如，被妒忌者的业绩表现、应对策略和能力等, Tai et al., 2012; Yu et al., 2018)。同样，个体的被妒忌体验也和被妒忌者自身因素(比如，被妒忌者的自恋、社会依赖性和竞争性特征，Exline & Zell, 2012; Parrott, 2017; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008; 刘得格，黄晓治，陈文晶，李文东，2018)以及妒忌者有关(比如，妒忌的性质和妒忌者的行为，Parrott, 2017; Puranik, Koopman, Vough, & Gamache, 2019; 刘得格 等，2017; 吴宝沛，张雷，2012)。所以，研究妒忌需要考虑妒忌者和被妒忌者之间的二元关系，然而系统梳理以往研究发现，很少有研究者从“二元关系”视角研究妒忌和被妒忌，以及妒忌者和被妒忌者之间的互动等问题(Liden et al., 2016)。

个体间的社会比较是工作和生活中的普遍现象，通过和他人进行社会比较，个体可以获得有关自己能力、观点和地位等方面的信息，并据此维持稳定和准确的自我评价，维护和保护自己的自尊和自我价值(Festinger, 1954)。尽管社会比较理论主要从个体角度分析社会比较，但是研究表明，二元关系层面的社会比较同样普遍存在，因为存在二元关系的双方通常缺少客观的信息和标准评价其关系，所以，他们会通过和其它的“二元

关系”进行比较等途径获得评价其关系的信息，这表明，个体间的二元关系并不是孤立存在，而是嵌套在特定的社会情景当中，受到其它“二元关系”和网络结构等情景因素的影响(Liden et al., 2016; Vidyarthi, Erdogan, Anand, Liden, & Chaudhry, 2014)。妒忌者不仅和被妒忌者进行社会比较，而且妒忌者也会针对自己和被妒忌者之间的二元关系与其他个体间的关系、自己和其他个体的关系进行比较(Floyd & Sterling, 2017)。基于此，妒忌者应该和被妒忌者之间维持一种什么性质的关系(比如，是竞争和敌对关系，还是合作与支持关系)，妒忌者和被妒忌者的态度和行为反应，以及妒忌者和被妒忌者之间的互动等可能会在一定程度上取决于这种“二元关系”的社会比较结果及其所在的情景，比如网络密度、妒忌者的网络中心度、关系多重性等因素(Floyd & Sterling, 2017)。然而系统梳理以往研究发现，这方面的研究并不多。

对此，将来研究者可以借助社会关系模型(social relations modeling, SRM, Back & Kenny, 2010; Floyd & Sterling, 2017)，或关系归因二元理论(dyadic theory of relational attributions, Eberly, Holley, Johnson, & Mitchell, 2011)深入研究妒忌者和被妒忌者之间的互动、二元关系的性质及其影响机制等问题。通过社会关系模型，研究者可以分析妒忌者或被妒忌者个体层面、二元关系和(或)团队层面的观测数据，探析妒忌者(actor effect)影响效应和被妒忌者的影响效应(target effect)，以及妒忌者和被妒忌者之间的互动等。借助关系归因二元理论，研究被妒忌者在什么情况下对妒忌者的哪种行为做出妒忌归因，比如在面对妒忌者的友好行为时，低自尊的被妒忌者可能会启用系统的信息处理过程(systematic information processing)，并把这种友好行为归因为妒忌(Puranik et al., 2019)。

6.3 整合不同视角的妒忌研究

清晰界定妒忌的内涵为解决以往妒忌研究分歧和整合不同研究奠定了基础，然而，这只是推进妒忌研究的第一步。是否有可能以及如何基于以往研究提出一种新的妒忌理论整合或解决以往妒忌研究的分歧等成为值得关注的重要问题。对此，痛苦驱动双重妒忌理论(Pain-driven Dual Envy Theory, PaDE, Lange et al., 2018)和妒忌动态发展模型(Model of Envy as an Evolving Episode, Hoogland, Thielke, & Smith, 2017)对如何解决以往研究分歧进行了初步探索。

痛苦驱动双重妒忌理论认为，痛苦(涉及痛苦和自卑)、恶意妒忌(涉及攻击和抱怨)和善意妒忌(涉及渴望获得妒忌物、提升动机和期望成为被妒忌者)是妒忌的三个组成要素，个体因向上社会比较产生的痛苦是理解恶意妒忌和善意妒忌的共同核心要素，痛苦可以预测恶意妒忌和善意妒忌，且与恶意妒忌和善意妒忌正相关；而且，这三个要素都会随着时间的推移而减弱，痛苦是一种持续时间较为短暂情感状态，而恶意妒忌和善意妒忌则会持续较长时间(Lange et al., 2018)。妒忌动态发展模型对妒忌体验的动态特性进行了探索性研究，该模型认为(Hoogland et al., 2017)，痛苦和自卑是妒忌的基本要素，且只是妒忌发展过程中的一部分，个体因向上社会比较产生痛苦和自卑之后，这种感觉会向多个方向发展，恶意和善意是其发展的主要路径，具体向哪个方向发展则取决于个体认知评价和情境因素，比如控制感、公平感、合作或竞争性环境等，个体在合作性环境中的高控制感和高公平感评价会使其体验善意妒忌，而个体在竞争性环境中低控制感和低公平感评价会使其体验恶意妒忌。妒忌动态发展模型进一步认为，理解如何应对痛苦体验对明确妒忌如何发展同样至关重要，伤害他人动机和提升自我动机反映了恶意妒忌和善意妒忌的基本动机差异，且这两种不同动机可能同时存在，恶意妒忌促使个体通过破坏性行为(诽谤、社会破坏行为等)把被妒忌者“拉下马”，而善意妒忌则使个体通过积极努力实现提升自我(Hoogland et al., 2017)。在妒忌发展过程中，个体在不同时间节点对其所处情景和应对效果的认知评估(比如，控制感、公平感)会影响妒忌的强度、性质和发展方向；随着个体和被妒忌者差距的缩小以及痛苦体验的消减，妒忌会最终转化为其它情绪或消失(Hoogland et al., 2017)。

痛苦驱动双重妒忌理论和妒忌动态发展模型都把痛苦视为妒忌的重要因素，解释了痛苦、恶意妒忌和善意妒忌之间的关系。尽管这两种理论模型在一定程度上整合了以往三种妒忌研究视角的分歧，但是，痛苦驱动双重妒忌理论仍未对个体消除妒忌的策略给予足够的解释，因为个体消除妒忌的策略并不一定仅限于“破坏性”和“自我

提升”策略，还可能会选择改变自我认知等其它策略(Cohen-Charash & Larson, 2017a)；而且，应得感和控制感两种认知评价过程并不能完全揭示善意妒忌和恶意妒忌的发展演变过程，个体的其他认知评价过程可能也会在妒忌发展过程中起到重要作用(Lange et al., 2018)。妒忌动态发展模型只是一个概念模型，现有文献并不足以证实妒忌的时间序列特性、不同发展轨迹特征，以及该模型的有效性，而且，该模型并没有对不同妒忌及其动机之间的转化和消退进行深入分析(Hoogland et al., 2017)。

其实，以往不同视角的妒忌研究涉及妒忌的核心内涵及其作用方向两方面内容，前者涉及妒忌应包含的要素，比如，痛苦、自卑、敌意等；后者涉及妒忌的作用方向，比如，积极提升自我、攻击破坏被妒忌者、回避，以及妒忌者和被妒忌者个体特征、妒忌者和被妒忌者的关系、社会规范、社会/团队认同、公平氛围等情境因素在其作用方向上所起的作用。基于此，研究者可以结合痛苦驱动双重妒忌理论和妒忌动态发展模型深入分析个体认知评价、社会规范等情境因素在妒忌发展过程中的作用、不同妒忌及其动机之间的转化、妒忌的完整动态发展过程等议题。研究表明，时间视角(temporal lens)可以为研究妒忌的动态性特征、发展过程及其影响因素提供新思路(Dineen et al., 2017; Hoogland et al., 2017)。时间视角不同于纵向研究设计方法(longitudinal research design)，后者往往将时间视为一种研究设计和取样的方法，而前者强调将时间视为研究变量变化的情景，并将时间视为构建理论的重要因素(Shipp & Cole, 2015)。以时间为情景，研究者可以借助“以时间为基础的描述性研究(descriptive time-based research)”和“以时间为基础的解释性研究(explanatory time-based research)”思路深入研究妒忌动态特性和过程，采用“以时间为基础的描述研究”的思路，研究者可以明确妒忌随时间而变化的模式(比如，线性和非线性变化)和变化速度(比如，变化快慢、什么时候变化)，采用“以时间为基础的解释性研究”的思路，研究者可以进一步研究哪些因素影响以及如何影响妒忌过程的变化(Shipp & Cole, 2015)。

7　总结

妒忌研究得到越来越多的组织行为学研究者和实践者关注，妒忌既会产生积极作用，又会带来消极影响的观点已得到研究者的普遍认可(e.g., Cohen-Charash & Larson, 2017a, 2017b; Tai et al., 2012; van de Ven et al., 2009)。尽管如此，妒忌研究仍面临一些挑战，比如，整合不同观点和不同层次的妒忌研究、构建更具解释力的妒忌理论等等。由于研究者对妒忌的研究并不深入，存在不同研究观点是妒忌研究过程中不可缺少的一部分，不同观点也会随着研究者对妒忌研究的不断深入逐渐得到明确和整合，并形成更有解释力的妒忌理论。本文对妒忌研究观点及其分歧，以及解决分歧思路的分析，为研究者深入理解妒忌研究的新近进展提供了重要依据，为推进妒忌研究奠定了基础。将来研究者可以在本文的基础上，在构建更有解释力的妒忌理论、妒忌者和被妒忌者二元关系等方面深入扩展。

参考文献

刘得格, 黄晓治, 陈文晶, 李文东. (2018). 被妒忌：一种矛盾体验. *心理科学进展*, *26*(1), 118–133.

刘得格, 李文东, 陈文晶. (2017). 恶意妒忌和善意妒忌的影响因素与作用机制. *心理科学进展*, *25*(2), 342–357.

李翰文(主编). (2015). *史记全本*. 北京:北京联合出版公司.

吴宝沛, 张雷. (2012). 妒忌：一种带有敌意的社会情绪. *心理科学进展*, *20*(9), 1467–1478.

Back, M. D., & Kenny, D. A. (2010). The social relations model: How to understand dyadic processes. *Social and Personality Psychology Compass*, *4*(10), 855–870.

Berman, A. (2007). Envy at the cross-road between destruction, self-actualization, and avoidance. In L. Navaro & S. L. E. Schwartzberg (Eds.), *Envy, competition, and gender: Theory, clinical applications and group work* (pp. 17–32). New York: Routledge/Taylor & Francis Group.

Cohen-Charash, Y. (2009). Episodic envy. *Journal of Applied Social Psychology*, *39*(9), 2128–2173.

Cohen-Charash, Y., & Larson, E. C. (2017a). An emotion divided: Studying envy is better than studying "benign" and "malicious" envy. *Current Directions in Psychological Science*, *26*(2), 174–183.

Cohen-Charash, Y., & Larson, E. C. (2017b). What is the nature of envy? In R. H. Smith, U. Merlone & M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations* (pp. 1–38). New York: Oxford University Press.

Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, *92*(3), 666–680.

Crusius, J., & Lange, J. (2014). What catches the envious eye? Attentional biases within malicious and benign envy. *Journal of Experimental Social Psychology*, *55*, 1–11.

Crusius, J., & Lange, J. (2017). How do people respond to threatened social status? Moderators of benign versus malicious. In R. H. Smith, U. Merlone & M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations* (pp. 85–110). New York: Oxford University Press.

Dineen, B. R., Duffy, M. K., Henle, C. A., & Lee, K. Y. (2017). Green by comparison: Deviant and normative transmutations of job search envy in a temporal context. *Academy of Management Journal*, *60*(1), 295–320.

Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, *55*(3), 643–666.

Duffy, M. K., Shaw, J. D., & Schaubroeck, J. M. (2008). Envy in organizational life. In R. H. Smith (Ed.), *Envy: Theory and rerearch* (pp. 167–189). New York: Oxford University Press.

Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2000). The Salieri syndrome: Consequences of envy in groups. *Small Group Research*, *31*(1), 3–23.

Eberly, M. B., Holley, E. C., Johnson, M. D., & Mitchell, T. R. (2011). Beyond internal and external: A dyadic theory of relational attributions. *Academy of Management Review*, *36*(4), 731–753.

Elster, J. (1991). Envy in social life. In R. J. Zeckhauser (Ed.), *Strategy and Choice* (pp. 49–82). Cambridge: The MIT Press.

Exline, J. J., & Zell, A. L. (2012). Who doesn't want to be envied? Personality correlates of emotional responses to outperformance scenarios. *Basic and Applied Social Psychology*, *34*(3), 236–253.

Feather, N. T. (2006). Deservingness and emotions: Applying the structural model of deservingness to the analysis of affective reactions to outcomes. *European Review of Social Psychology*, *17*(1), 38–73.

Feather, N. T., Wenzel, M., & Mckee, I. R. (2013). Integrating multiple perspectives on schadenfreude: The role of deservingness and emotions. *Motivation and Emotion*, *37*(3), 574–585.

Feather, N. T., & Sherman, R. (2002). Envy, resentment, schadenfreude, and sympathy: Reactions to deserved and undeserved achievement and subsequent failure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *28*(7), 953–961.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, *7*(2), 117–140.

Floyd, T., & Sterling, C. (2017). A social network perspective on envy in organizations. In R. H. Smith, U. Merlone & M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations* (pp. 165–190). New York: Oxford University Press.

Foster, G. M. (1972). The anatomy of envy: A study in symbolic behavior. *Current Anthropology*, *13*(2), 165–202.

Frijda, N. H. (2009). Emotion experience and its varieties. *Emotion Review*, *1*(3), 264–271.

Gallagher, E. C. (2013). Constructive *and destructive employee responses to envy at work: The role of (in) justice and core self-evaluations* (Unpublished doctoral dissertation). University of Nebraska, Omaha.

Gino, F., & Pierce, L. (2010). Robin hood under the hood: Wealth-Based discrimination in illicit customer help. *Organization Science*, *21*(6), 1176–1194.

Harris, C. R., & Salovey, P. (2008). Reflections on Envy. In R. Smith (Ed.), *Envy: Theory and Research* (pp. 335–356). New York: Oxford University Press.

Hill, S. E., & Buss, D. M. (2008). The evolutionary psychology of envy. In R. H. Smith (Ed.), *Envy: Theory and research* (pp. 60–70). New York: Oxford University Press.

Hoogland, C. E., Thielke, S., & Smith, R. H. (2017). Envy as an evolving episode. In R. H. Smith, U. Merlone & M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations* (pp. 111–142). New York: Oxford University Press.

Ierides, E. A. (2014). *Benign envy and creativity in the workplace* (Unpublished doctoral dissertation). The Chicago School of Professional Psychology, Los Angeles.

Khan, A. K., Quratulain, S., & Bell, C. M. (2014). Episodic envy and counterproductive work behaviors: Is more justice always good? *Journal of Organizational Behavior*, *35*(1), 128–144.

Krizan, Z., & Johar, O. (2012). Envy divides the two faces of narcissism. *Journal of Personality*, *80*(5), 1415–1451.

Lange, J., Weidman, A. C., & Crusius, J. (2018). The painful duality of envy: Evidence for an integrative theory and a Meta-Analysis on the relation of envy and schadenfreude. *Journal of Personality & Social Psychology*, *114*(4), 572–598.

Lange, J., & Crusius, J. (2015a). Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *41*(2), 284–294.

Lange, J., & Crusius, J. (2015b). The tango of two deadly sins: The social-functional relation of envy and pride. *Journal of Personality and Social Psychology*, *109*(3), 453–472.

Liden, R. C., Anand, S., & Vidyarthi, P. (2016). Dyadic relationships. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *3*, 139–166.

Miceli, M., & Castelfranchi, C. (2007). The envious mind.

Cognition and Emotion, *21*(3), 449–479.

Neu, J. (1980). Jealous thoughts. In A. O. Rorty (Ed.), *Explaining Emotions* (pp. 425–463). Berkeley: University of California Press.

Parrott, W. G. (2017). The benefits and threats from being envied in organizations. In R. H. Smith, U. Merlone & M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations: Research, theory, and applications* (pp. 455–474). New York: Oxford University Press.

Parrott, W. G., & Rodriguez Mosquera, P. M. (2008). On the pleasures and displeasures of being envied. In R. H. Smith (Ed.), *Envy: Theory and Research* (pp. 117–132). New York: Oxford University Press.

Parrott, W. G., & Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, *64*(6), 906–920.

Pleban, R., & Tesser, A. (1981). The effects of relevance and quality of another's performance on interpersonal closeness. *Social Psychology Quarterly*, *44*(3), 278–285.

Puranik, H., Koopman, J., Vough, H. C., & Gamache, D. L. (2019). They want what I’ve got (I think): The causes and consequences of attributing coworker behavior to envy. *Academy of Management Review*, *44*(2), 424–449.

Reh, S., Tröster, C., & van Quaquebeke, N. (2018). Keeping (future) rivals down: Temporal social comparison predicts coworker social undermining via future status threat and envy. *Journal of Applied Psychology*, *103*(4), 399–415.

Rentzsch, K., & Gross, J. J. (2015). Who turns green with envy? Conceptual and empirical perspectives on dispositional envy. *European Journal of Personality*, *29*(5), 530–547.

Roseman, I. J., Antoniou, A., & Jose, P. E. (1996). Appraisal determinants of emotions: Constructing a more accurate and comprehensive theory. *Cognition & Emotion*, *10*(3), 241–277.

Roseman, I. J., Wiest, C., & Swartz, T. S. (1994). Phenomenology, behaviors, and goals differentiate discrete emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, *67*(2), 206–221.

Schaubroeck, J., & Lam, S. S. (2004). Comparing lots before and after: Promotion rejectees' invidious reactions to promotees. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *94*(1), 33–47.

Shipp, A. J., & Cole, M. S. (2015). Time in Individual-Level organizational studies: What is it, how is it used, and why isn't it exploited more often? *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *2*, 237–260.

Silver, M., & Sabini, J. P. (1978a). The perception of envy. *Social Psychology*, *41*(2), 105–111.

Silver, M., & Sabini, J. (1978b). The social construction of envy. *Journal for the Theory of Social Behavior*, *8*(3), 313–332.

Smith, R. H. (2004). Envy and its transmutations. In L. Z. Tiedens & C. W. Leach (Eds.), *The social life of emotions* (pp. 43–63). New York: Cambridge University Press.

Smith, R. H. (2008). *Envy: Theory and research*. New York: Oxford University Press.

Smith, R. H., Merlone, U., & Duffy, M. K. (2017). *Envy at work and in organizations*. New York: Oxford University Press.

Smith, R. H., Parrott, W. G., Diener, E. F., Hoyle, R. H., & Kim, S. H. (1999). Dispositional envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *25*(8), 1007–1020.

Smith, R. H., Parrott, W. G., Ozer, D., & Moniz, A. (1994). Subjective injustice and inferiority as predictors of hostile and depressive feelings in envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *20*(6), 705–711.

Smith, R. H., Powell, C. A. J., Combs, D. J. Y., & Schurtz, D. R. (2009). Exploring the when and why of Schadenfreude. *Social and Personality Psychology Compass*, *3*(4), 530–546.

Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, *133*(1), 46–64.

Sterling, C. M. (2013). *A tale of two envys: A social network perspective on the consequences of workplace social comparison* (Unpublished doctoral dissertation). University of Kentucky, Lexington, Kentucky.

Sterling, C., van de Ven, N., & Smith, R. H. (2017). The two faces of envy: Studying benign and malicious envy in the workplace. In R. H. Smith, U. Merlone & M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations* (pp. 57–84). New York: Oxford University Press.

Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review*, *37*(1), 107–129.

Testa, M., & Major, B. (1990). The impact of social comparisons after failure: The moderating effects of perceived control. *Basic and Applied Social Psychology*, *11*(2), 205–218.

Tooby, J., & Cosmides, L. (2010). The evolutionary psychology of the emotions and their relationship to internal regulatory variables. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones & L. F. Barrett (Eds.), *Handbook of emotion* (pp. 114–137). New York: The Guilford Press.

van de Ven, N. (2016). Envy and its consequences: Why it is useful to distinguish between benign and malicious envy. *Social & Personality Psychology Compass*, *10*(6), 337–349.

van de Ven, N. (2017). Envy and admiration: Emotion and motivation following upward social comparison. *Cognition and Emotion*, *31*(1), 193–200.

van de Ven, N., Hoogland, C. E., Smith, R. H., van Dijk, W. W., Breugelmans, S. M., & Zeelenberg, M. (2015). When envy leads to schadenfreude. *Cognition and Emotion*, *29*(6), 1007–1025.

van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2009). Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy. *Emotion*, *9*(3), 419–429.

van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2011). Why envy outperforms admiration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *37*(6), 784–795.

van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2012). Appraisal patterns of envy and related emotions. *Motivation and Emotion*, *36*(2), 195–204.

van Dijk, W. W., Ouwerkerk, J. W., Goslinga, S., Nieweg, M., & Gallucci, M. (2006). When people fall from grace: Reconsidering the role of envy in Schadenfreude. *Emotion*, *6*(1), 156–160.

Vecchio, R. P. (1995). It's not easy being green: Jealousy and envy in the workplace. In P. M. LeBlance, M. Peters, A. Busing & W. Schaufeli (Eds.), *Organizational Psychology and Health Care* (pp. 121–132). Munich: Rainer-Hampp-Verlag.

Vecchio, R. P. (1997). Categorizing coping responses for envy: A multidimensional analysis of workplace perceptions. *Psychological Reports*, *81*(1), 137–138.

Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, *7*(3), 161–179.

Vecchio, R. (2005). Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied. *Cognition and Emotion*, *19*(1), 69–81.

Vidyarthi, P. R., Erdogan, B., Anand, S., Liden, R. C., & Chaudhry, A. (2014). One member, two leaders: Extending leader-member exchange theory to a dual leadership context. *Journal of Applied Psychology*, *99*(3), 468–483.

Yu, L., Duffy, M. K., & Tepper, B. J. (2018). Consequences of downward envy: A model of self-esteem threat, abusive supervision, and supervisory leader self-improvement. *Academy of Management Journal*, *61*(6), 2296–2318.

Yu, L., & Duffy, M. K. (2017). A social-contextual view of envy in organizations: From both envier and envied perspectives. In R. H. Smith, U. Merlone & M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations* (pp. 39–56). New York: Oxford University Press.

Perspectives, divergences, and future directions in organizational envy research

LIU Dege[1]; ZHU Weichun[1]; LI Wendong[2]; ZHU Ting[1]; LIU Fang[1]

([1] *School of Management, Guangzhou University, Guangzhou* 510006, *China*)

([2] *Department of Management, The Chinese University of Hong Kong, Hong Kong, China*)

Abstract: Envying others is a common phenomenon in the life and workplace contexts. Although there are many records about envy in the religion, philosophy, and history books a long time ago, it is until recently that envy has been paid more and more attention by researchers of organizational science. Previous research has deepened researchers' understanding of envy from multiple perspectives and disciplines, however, there are still some challenges that need to be resolved in organizational envy research. In order to advance research on envy in organizations, in this paper, we begin with an in-depth review about envy from three perspectives (i.e., proper perspective, subtype perspective, and unitary construct perspective), analyze the divergences between these perspectives related to nature of envy, envier's response, and explain contradictory results. Based on the above analysis, we propose that future research should clarify the nature and measurement of envy, study the dyadic relationship between the envier and being envied, and integrate different perspectives of research on envy in organizations.

Key words: envy; proper perspective of envy; subtype perspective of envy; unitary construct perspective of envy